

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO
EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE A ENTES TERRITORIALES
2016-2019



Política Pública de Empleo y Trabajo Decente,
Responsabilidad de Todos.

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

CARLOS ARTURO SANDOVAL MENDIETA
MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN
PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA
EIBYS PATRICIA RIVERO LÓPEZ
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO
CARLOS ALBERTO PARRA MESA
Asesores - Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Central

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

CONTENIDO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
Capitulo 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos De Desarrollo Sostenible (Ods)	9
Capitulo 2 Proceso de construcción colectiva	10
Capitulo 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
Capitulo 4 Pacto por el empleo como un servicio público	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	23
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	25
Capitulo 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	27
Formación de trabajadores productivos.....	27
Seguridad y salud en el trabajo	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a poblaciones étnicas	35
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	36
Negociación colectiva en el sector público - Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.....	37
Capitulo 6 Pacto por la formalización	39
Formalización laboral	39
Trabajo decente en el campo	40
Organizaciones solidarias.....	44
Capitulo 7 Pacto por la protección a la vejez	46
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	46
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	50
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	50

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES	50
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	50
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	50
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”	50
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	50

INTRODUCCIÓN

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Este concepto resume las aspiraciones laborales de las personas y es un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social) se ha convertido en un referente a alcanzar por diferentes gobiernos a nivel mundial (Ghai, 2003).

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional orienta la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos garantizando el derecho al trabajo decente a través de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social.

En este sentido, definió como lineamiento estratégico los “*Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas*” que recogen las bases conceptuales del trabajo decente y el enfoque de ciclo vital abarcando acciones para los primeros años de vida (Pacto por la Erradicación del trabajo infantil) hasta la etapa de culminación del ciclo productivo (Pacto por la protección a la vejez) y que son el resultado de un proceso de dialogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

El artículo 74 *Política nacional de Trabajo Decente* del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 *Todos por un nuevos país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia “*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019*”.

Esta estrategia se desarrolló a través de un proceso de construcción colectiva con actores clave del territorio en el marco de espacios de discusión como la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral (SDCPSL) y permitió la formulación de recomendaciones para la generación de empleo en el marco del trabajo decente según características y necesidades de cada uno de los departamentos del país, que serán referente para los gobiernos territoriales del periodo 2016 – 2019.

Dado lo anterior, en este documento se presentan las *Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente* para el departamento de Guainía.

En la primera sección se realiza una descripción del concepto de trabajo decente, su relación con los objetivos de desarrollo sostenible y los cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas, para después, describir el proceso de implementación de la estrategia en el departamento. En la segunda sección, se presentan las recomendaciones para el departamento teniendo en cuenta problemáticas y estrategias para su solución (para cada temática de los pactos), describiendo para cada una rol del ente territorial, actividades de apoyo, entidades de apoyo y posibles fuentes de financiación.

CAPITULO 1

Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas

TRABAJO DECENTE

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

De acuerdo con la OIT (2015) el Trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover dialogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



- Erradicación de trabajo infantil y peores formas
- Protección del adolescente trabajador



- Formalización laboral
- Protección social, formación, asociatividad y emprendimiento para trabajadores del campo
- Organizaciones solidarias



- Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial
- Información de mercado laboral
- Servicio público de empleo y políticas activas



- Formación para el trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Oportunidades población prioritaria
- Teletrabajo
- Subsidio familiar
- Dialogo social y negociación colectiva

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

Pacto por la erradicación del trabajo infantil, propone crear conciencia nacional frente a la problemática que representa el trabajo infantil en los diferentes grados de vulnerabilidad como peores formas y fortalecer los sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno. Busca que los hogares del país cuenten con herramientas necesarias para que ningún niño, niña y adolescente (NNA) tenga que trabajar, y que en los casos en que niños y niñas se encuentren en el mercado laboral por condiciones específicas bajo la normatividad vigente, estén en condiciones que no atenten contra su integridad personal, física, psicológica o moral. Los adolescentes entre 15 - 17 años dedicarán la mayor parte de su tiempo al sistema educativo, y en algunos casos, trabajarán en actividades que refuercen su proceso de aprendizaje y mejoren su competencia bajo un estricto control.

Pacto por el empleo como un servicio público, donde el trabajo como un derecho fundamental tiene especial protección del estado y en el que se promueve el empleo como un servicio público, buscando la reducción de la tasa de desempleo y eliminando las barreras para el acceso al trabajo. Así, se contarán con mercados laborales sólidos y adaptables que promuevan la inclusión en igualdad de condiciones de toda la población de acuerdo a sus capacidades y reconociendo las particularidades locales frente a la especialización de la oferta laboral. De esta manera se promueve el desarrollo económico y social de las regiones en mejores condiciones de equidad.

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de oportunidades sin importar las condiciones iniciales

de los individuos, que eliminen barreras de acceso al empleo, que proteja por igual a toda la población ocupada de los riesgos derivados de la realización de sus labores y permitiendo al individuo niveles de vida dignos, tanto en el presente como en el futuro; y que promueva nuevas alternativas de trabajo (Teletrabajo) para la vinculación de población tradicionalmente excluida, pero además, en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, formación pertinente, entre otros aspectos que mejoren la productividad de las empresas.

Pacto por la formalización, para mejorar las condiciones laborales de la población ocupada, con plena protección social y ambientes laborales propicios, que a su vez, consoliden una mano de obra con altos niveles de capital humano, que fomente la productividad empresarial y laboral y apoye de manera sostenida el desarrollo y crecimiento del país. Se elevarán los mínimos de dignidad laboral, en términos de contratación, vinculación a seguridad social y derecho de asociación a poblaciones más vulnerables, y se llevará a poblaciones que cuentan con un trabajo formal no-pleno a trabajo formal pleno, en el que se garanticen los derechos laborales.

Pacto por la protección a la vejez, para garantizar que existan condiciones necesarias para que todas las personas progresivamente puedan contar con ingresos en la vejez, pero además, que aquellos que no cuentan con algún tipo de protección reciban una protección económica del Estado y de manera complementaria municipios y departamentos ofrezcan servicios sociales a adultos mayores para su atención integral con esquemas de recreación, ocio productivo y valoración de saberes.

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: *acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático* (ONU; 2015a).

La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* surge del reconocimiento del éxito de los Objetivos del Milenio (ODM) fijados para el periodo 2000 - 2015 y como respuesta a la necesidad de crear una agenda Post 2015 que permita implementar nuevas medidas enfocadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático.

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

Los *Objetivos 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo, Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 10 Reducir la desigualdad dentro y entre los países* se relacionan con la promoción del trabajo decente en reducción de la pobreza y aumento de protección social, formación para el empleo y trabajo decente, equidad de género, entre otros aspectos.

Sin embargo, el *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, tiene una relación directa y aquí se resalta la necesidad de mantener el crecimiento económico *per cápita*, mejorar la productividad económica, promover el pleno empleo y el trabajo decente para los hombres y mujeres, el empleo de los jóvenes, eliminar el trabajo infantil y otros aspectos que promueve el trabajo decente.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con Baboosa (2008) la participación es un término utilizado para designar un proceso en el cual las personas contribuyen en la construcción de ideas para la solución de problemas que afectan sus organizaciones, siendo un medio para un fin y no un fin en sí mismo. Es así como la participación pública y la colaboración pueden mejorar la efectividad de los gobiernos locales y expandir su rango de opciones para mejorar la calidad de las decisiones, promover la transparencia, el dialogo y construcción de un entendimiento común sobre una situación que afecta de manera local a una comunidad.

Para identificar recomendaciones acordes a las características y necesidades del territorio, el Ministerio del Trabajo lideró un ejercicio de identificación y análisis de espacios de discusión y actores clave en torno a temáticas contempladas en

los *Pactos por el trabajo decente y empresas productivas (ver Anexo 1)*, que permitiera la construcción colectiva de recomendaciones de *actores del territorio para su territorio* para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente.

Posteriormente se desarrolló como un proceso de construcción colectiva en el marco de espacios de discusión que contó con la participación de actores del territorio en cada departamento, para identificar problemáticas y estrategias de acuerdo a las características y necesidades de cada territorio, que servirán como referente a los gobiernos territoriales, principalmente departamentales, que tendrán vigencia en el periodo 2016 – 2019. Los principales pasos metodológicos que se realizaron para esta construcción colectiva fueron:

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

En las diferentes sesiones de trabajo se llevaron a cabo discusiones que, a través del trabajo colectivo

con los actores locales, permitieron identificar las problemáticas más críticas del territorio en torno a la

promoción del empleo en el marco del trabajo decente, pero que además, configuraron una serie de estrategias, recomendaciones a modo, que

buscan aportar a su solución. En el departamento de Guainía se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES – GUAINÍA

Fechas de Sesiones: 2 de septiembre, 20 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guainía, Gobernación del Guainía, Alcaldía de Inírida, SENA Regional Guainía, CERES, COMCAJA Guainía.



COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD - CRC – GUAINÍA

Fechas de Sesiones: 2 de septiembre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guainía, Gobernación del Guainía, Alcaldía de Inírida, COOTREGUA, ICA, representantes de sectores productivos, SENA Regional Guainía, CERES, ASOCRIGUA.



COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL - CIETI GUAINÍA

Fechas de Sesiones: 1 de septiembre.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guainía, Gobernación del Guainía, ICBF Regional Guainía, SENA Regional Guainía, Procuraduría Regional Guainía, Alcaldía de Inírida, Departamento de Policía Guainía.

Como resultado de ejercicio se brindan lineamientos generales para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente según las necesidades del departamento y brinda orientación y herramientas para que cada gobierno defina los programas y proyectos a seguir según el enfoque de su plan de desarrollo, siempre respetando la autonomía territorial.

En términos de diagnóstico, se presenta las principales problemáticas en torno a los pactos por el trabajo decente y empresas productivas y a las temáticas que los componen, así como algunas

de sus causas y efectos. De otro lado, el componente estratégico presenta un conjunto de acciones para la solución de problemáticas definiendo para cada una: Rol del ente territorial para el desarrollo de la estrategia, Otras actividades necesarias para su implementación, Entidades del nivel nacional, regional o local con competencia en la temática, Posibles fuentes de financiación, Espacios de discusión con competencia e Información de apoyo.

En los próximos capítulos se presentan las recomendaciones para el departamento.

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

El Trabajo infantil es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años de edad. Es una situación problemática por ser un obstáculo para el desarrollo de las potencialidades de los NNA y los lleva a vivir prematuramente una vida adulta afectando el pleno goce de sus derechos.

Las peores formas de trabajo infantil son todas aquellas actividades que degraden la dignidad de los niños, niñas y adolescentes o que por su naturaleza o condiciones ocasione daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

En la adolescencia (14-17 años) se prioriza la formación para el uso del tiempo y se refuerza con prohibición de contratar menores de 18 años, salvo casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006 la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, hasta los 17 años se requiere autorización de un inspector de trabajo o de entidad territorial local (Ministerio del Trabajo, 2011)

Objetivo Nacional Crear conciencia nacional frente a problemática que representa trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas) y fortalecer sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno.

Metas Nacionales (PND) 7,9% Tasa de trabajo infantil a 2018; (Mintrabajo) Reducir a 450.000 los - NNA- vinculados a 2018; (PND) 4 Programas implementados para prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajo infantil en sector comercio en Inírida (especialmente en época de vacaciones escolares), servicio doméstico y en venta callejera y sacrificio de animales en minicomercios informales en las comunidades indígenas de zona urbana de Inírida (El Paujil).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Subregistro de casos de trabajo infantil por falta de denuncia y desconocimiento sobre derechos de los NNA. * Limitadas oportunidades extracurriculares que fomenten el aprovechamiento y adecuado uso del tiempo libre. * Argumentación sobre usos y costumbres de las comunidades, que justifica y promueve el trabajo infantil, fuera de una actividad de carácter formativo. * Justificación generalizada del trabajo infantil al no estar asociado con sus peores formas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dificultad de interlocución institucional con líderes de comunidades indígenas para orientar sobre aspectos relacionados con protección de derechos de los NNA. * Padres avalan el trabajo infantil al representar una remuneración económica y satisfacer el tiempo libre de los jóvenes (se evita la ociosidad). * Baja calidad y pertinencia educativa inciden en la percepción negativa del sistema educativo local por parte de los jóvenes, promoviendo la deserción escolar y vinculación temprana al trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * El trabajo infantil reduce las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre. * Se perpetúa en la población argumentos y acciones colectivas que justifican el trabajo infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> * Se limitan las acciones institucionales para luchar contra el trabajo infantil, tanto por la falta de denuncia, como por la falta de consenso territorial acerca de lo que se entiende por trabajo infantil

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de niños, niñas y adolescentes trabajadores en el sector rural en producción agropecuaria, explotación minera y en zonas de explotación fronterizas al Vichada, actividades de quehacer doméstico y en menor medida vinculación a actividades ilegales (grupos armados y cultivos ilícitos).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * * Deficiente cobertura del sistema educativo en zonas rurales (ausencia de educación básica, media y técnica). * Ausencia de padres en el hogar, por desplazamientos de varios días para realizar actividades de cacería, trabajo en explotación minera o encuentros religiosos. * Intercambio cultural con colonos rompe con costumbres y vínculo familiar de los NNA. * Limitado personal psicoorientador en comunidades rurales que identifique y oriente sobre casos de trabajo infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> * Utilización de los NNA en tareas no acordes a su edad, estableciendo roles de responsabilidad que no corresponden a la infancia. * Auge de actividades informales e ilegales en zonas rurales. (Presencia de grupos armados ilegales, cultivos ilícitos y explotación minera - coltan). * Oferta institucional se concentra en Inírida y en centro poblado de corregimientos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento desproporcionado de migración y desplazamiento voluntario hacia comunidades indígenas en las áreas urbanas de Inírida frente a las oportunidades que brinda la ciudad. * Limitación del libre desarrollo e integridad de los NNA al asumir roles que no le corresponde. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la transmisión intergeneracional de la pobreza, en la medida que se presente una pronta vinculación al mundo laboral y deserción escolar, por búsqueda de ingresos para el sostenimiento del hogar.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adolescente trabajador (15 a 17 años) en el sector urbano y rural del departamento, no cuenta con garantías para su protección, aseguramiento y capacitación.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Preferencia en contratación de jóvenes menores de edad para evitar pagos de seguridad social y vinculación formal al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de la normatividad que reglamenta la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores por parte de empresarios, padres de familia y trabajadores.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población adolescente sin proyecto de vida, ni oportunidades de movilidad social. * Ampliación de las barreras de acceso a empleo formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Promoción de baja cualificación y remuneración del empleo.

ESTRATEGIA: ADOPTAR Y ACTUALIZAR LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAINÍA, (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y DEL ESCNNA, DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DE POLÍTICA NACIONAL 2016-2026.

Rol Gobernación

- * Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y del ESCNNA.
- * Articular a los Consejos de Política Social y CIETI's del departamento al proceso de construcción e implementación de política pública.
- * Realizar diagnóstico de situación de la niñez y adolescencia en el departamento en primeros cuatro meses de mandato, estableciendo problemáticas prioritarias y estrategias a implementar en Plan de desarrollo, según lineamientos de nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en componentes de erradicación trabajo infantil y ESCNNA

- * Conformar un equipo interdisciplinario cualificado para brindar orientación y asesoría técnica a los municipios para que desarrollen labores de seguimiento y control para la prevención del Trabajo Infantil.
- * Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y departamental que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de NNA trabajadores.
- * Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para su aprobación.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial.

* (Instituciones del CIETI) Fortalecer y movilizar los CIETIs departamental y municipales para el diseño, implementación y seguimiento de acciones orientadas a la erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.

* (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

* (ICBF, Alcaldías) Designar recursos para la atención integral de Niños, Niñas y Adolescentes orientados a la prevención, atención y erradicación del Trabajo infantil.

* (Instituciones del CIETI) Generar mecanismos de compromiso entre las instituciones responsables del Trabajo Infantil para su articulación a través de pactos, participación activa en las reuniones y actividades del CIETI.

* Articulación con entidades públicas y privadas para identificar los sectores donde se encuentra concentrada la población y con mayor riesgo y generar estrategias que permitan la inclusión laboral a las madres cabeza de familia o familias de NNA con riesgo de ingresar al Trabajo Infantil.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Guainía - Inspecciones de Trabajo)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Guainía

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Asamblea departamental de Guainía y Concejo municipal

* Comisarías de Familias de Guainía

* Procuraduría General de la Nación Regional Guainía

* Defensoría del pueblo Regional Guainía

* Alcaldía de Inírida (Secretarías de salud, educación Gobierno)

* Policía Nacional, Departamento de Policía Guainía (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* Líneas estratégicas de cooperación internacional enfocadas a: niñez y adolescencia; grupos étnicos, Decenios Afrodescendiente y de Pueblos Indígenas; Objetivos del Milenio; Posconflicto colombiano.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Guainía y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Guainía. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA: PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍA) PARA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA Y VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS.

Rol Gobernación

* Reconocer, apoyar y fortalecer las instancias existentes que abordan el tema de Trabajo Infantil y sus peores formas en el departamento, tales como el CIETI, para la detección y atención del problema de manera permanente y oportuna.

* Garantizar la participación activa de la Gobernación en el CIETI de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel regional y nacional con presencia en el departamento para coordinar apoyo interinstitucional para la prevención y control del Trabajo Infantil

* Propiciar la construcción de lineamientos para la prevención y atención del Trabajo Infantil y definir las rutas de atención integral y denuncia, tanto en Inírida como en el resto del departamento y

fortalecer las inspecciones de policía e instituciones educativas en los corregimientos para identificar los casos de TI y PFTI.

* Promover la búsqueda activa para la caracterización y registro de población (en SIRITI) inmersa en actividades de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil, tanto en Inírida como en los corregimientos, mediante estrategias de descentralización y articulación institucional.

* Promover estrategias de sensibilización en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en conjunto con miembros del CIETI enfocado hacia las instituciones educativas (NNA y sus familias), líderes de comunidades indígenas, establecimientos de comercio y comunidad en general, que

permitan visibilizar la problemática de trabajo infantil y prevenir la vulneración de derechos de los NNA.

* Implementar diálogos interculturales con líderes de comunidades indígenas del departamento, con el fin de diferenciar las labores y

oficios asociados que pueden o no ser catalogados como trabajo infantil, teniendo en cuenta la identificación y clasificación de acuerdo al contexto específico territorial.

Acciones de apoyo

* (Instituciones del CIETI) Realizar un 'mapeo' de todas las entidades involucradas en CIETI para mantenerlas informadas y articuladas de manera permanente.

* (Instituciones del CIETI) Realizar reuniones periódicas para concertar estrategias que vinculen y orienten diferentes instituciones y organizaciones por municipio.

* (Alcaldías municipales) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.

* Brindar apoyo logístico para la implementación de las rutas de atención integral a población infantil trabajadora, realizando de manera conjunta jornadas de búsqueda activa de TI y PFTI, y de igual forma visitas periódicas para verificación de restitución de derechos de NNA.

* Coordinar el funcionamiento y estructura del CIETI y capacitar de manera permanente a los delegados de acuerdo con la ruta de atención implementada.

* Participar y promover los diálogos interculturales, logrando un consenso territorial frente a cómo se entiende el trabajo infantil y sus peores formas en zonas rurales y comunidades indígenas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Guainía - Inspecciones de Trabajo)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Guainía

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE.-Regional Guainía

* Comisarías de Familias de Guainía

* Procuraduría General de la Nación Regional Guainía

* Defensoría del pueblo Regional Guainía

* Personerías municipales de Guainía

* Alcaldías municipales de Guainía (Secretarías de salud, educación desarrollo social)

* Policía Nacional, Departamento de Policía Guainía (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

* Red de veedurías departamental y municipal

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité

Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Guainía y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Guainía. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA: IMPLEMENTAR PROCESOS INTEGRALES PARA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN Y COMPENSACIÓN QUE REDUZCAN LA INCIDENCIA DE FAMILIAS EN SITUACIÓN DE POBREZA EN EL CORTO PLAZO, A TRAVÉS DE PROYECTOS DE EMPLEABILIDAD, GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPRENDIMIENTO PARA HOGARES EN RIESGO DE TRABAJO INFANTIL.

Rol Gobernación

* Caracterizar hogares en riesgo de trabajo infantil y coordinar con el SENA la vinculación de la oferta institucional de formación y rutas de empleabilidad a padres y/o cuidadores de NNA en riesgo de trabajo infantil.

* Priorizar con el seguimiento de hogares y su vinculación a proyectos de desarrollo productivo, emprendimiento y capacitación especializada.

* Realizar seguimiento a ruta de empleabilidad de padres y/o cuidadores para su posibilidad de vinculación a empleos temporales en obras públicas de acuerdo con oferta territorial.

Acciones de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - APE: Realizar seguimiento a ruta de empleabilidad de padres y/o cuidadores para su posibilidad de vinculación a empleos temporales en obras públicas de acuerdo con oferta territorial.

* Instituciones CIETI: Apoyar la mejora de condiciones socioeconómicas a familias de NNA priorizadas, de acuerdo con riesgo de trabajo infantil, mediante articulación de oferta

institucional que promueva formación, capacitación para el trabajo, vinculación a proyectos productivos, acceso a fuentes de financiamiento y líneas de crédito para emprendimiento, y vinculación a proyectos productivos rurales de acuerdo con la oferta de las entidades aliadas en el departamento.

* Comisaria de familia: Brindar acompañamiento psicosocial a familias en riesgo de trabajo infantil.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Guainía

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía

* Comisaría de Familias de Guainía

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA-

* Alcaldía de Inírida

* Cooperación internacional y Organizaciones No Gubernamentales

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

* (Internacional) Recursos de cooperación internacional

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia.

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

ESTRATEGIA: PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN RURAL SOCIOCOMUNITARIA Y PRODUCTIVA, QUE ENFRENTEN EL REZAGO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL Y AUMENTEN DE MANERA DECISIVA LA COBERTURA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PARA LA POBLACIÓN RURAL.

Rol Gobernación

* Continuar con la implementación de pilotos de programas de educación rural en las instituciones educativas del departamento, teniendo en cuenta experiencias nacionales como lo son los programas de Post-primaria y Escuela Nueva.

* Implementar en una institución educativa rural que albergue un número importante de jóvenes, un modelo que promueva la educación media rural, que garantice el acceso a todos los ciclos de formación básica y media en los corregimientos y reduzca el desplazamiento de población hacia el casco urbano de Inírida.

* Implementar en las Instituciones Educativas proyectos socio-productivos y fortalecimiento del emprendimiento juvenil como parte de la formación de procesos pedagógicos y con énfasis hacia el trabajo.

* Vinculación de los jóvenes a formación técnica, tecnológica y de educación superior, mediante oferta del SENA y las universidades vinculadas a la estrategia CERES.

* Reducir el impacto que los internados generan en la población rural e indígena, al separar de manera temprana de sus hogares a los NNA, generando pérdida de identidad, cultura, lengua y desestructuración de las relaciones familiares. Mediante la vinculación de personal académico indígena o con capacitación en formación etno-territorial.

* Ampliación de programas extracurriculares para aprovechamiento y utilización del tiempo libre (deportes, cultura, recreación).

Acciones de apoyo

- * Apoyar en la estructuración de contenidos curriculares adaptados a las necesidades del territorio de acuerdo con los planes de vida de las comunidades indígenas.
- * Capacitar a nuevos docentes y brindar apoyo técnico a la Secretaría de educación para la implementación del piloto.
- * Definición de líneas de emprendimiento de acuerdo al contexto rural y estructuración de programas que fomenten la formación para el trabajo en las comunidades rurales.
- * Acercamiento de la oferta educativa técnica, tecnológica y profesional a población rural, mediante fortalecimiento de la

cobertura educativa y promoción de formación pertinente en el campo.

- * Brindar asistencia técnica a la Gobernación para mitigar efectos socioculturales por existencia de internados y promover en ellos actividades extracurriculares que garanticen el bienestar del NNA y su identidad cultural.

- * Promover alianzas con entidades del nivel nacional, departamental y municipal que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Educación Nacional
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Guainía
- * Gobernación / Alcaldía: Secretarías de Educación /Planeación
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Guainía (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Defensoría del pueblo Regional Guainía

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guainía
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía
- * Comisarías de Familias de Guainía
- * Instituciones de educación departamental
- * Instituto Departamental del Deporte y la Recreación – IDDERGUAINIA

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * Alcaldías: Sistema general de participaciones –SGP-, componente Salud, Educación y Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

- * (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social
- * (Internacional) Recursos de cooperación internacional

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Guainía y municipal.

- * Consejo departamental de política social -CODPOS- Guainía. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA: COORDINAR Y FORTALECER MECANISMOS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES RESPONSABLES PARA LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR (15 A 17 AÑOS).

Rol Gobernación

- * Remitir los casos identificados de adolescentes trabajadores sin garantías de seguridad social al Ministerio del Trabajo.
- * Proveer de equipo técnico y logístico para el desarrollo de jornadas de sensibilización y brigadas de inspección a sectores

productivos sobre las condiciones y garantías que se deben cumplir para proteger el empleo juvenil.

- * Brindar capacitación a los docentes de las instituciones educativas del departamento, para identificar y reportar casos de adolescentes trabajadores sin garantías de protección social.

Acciones de apoyo

- * Realizar jornadas de sensibilización a sectores productivos y comerciales sobre las condiciones y garantías que se deben cumplir frente al trabajo protegido.
- * Orientar y direccionar las consultas sobre derechos y garantías del trabajo protegido para adolescentes.

- * Remitir adolescentes a rutas de empleabilidad y formación de acuerdo con la oferta educativa del departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Guainía - Inspecciones de Trabajo)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guainía
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Guainía
- * Defensoría del pueblo, Regional Guainía
- * Comisarías de Familia del departamento del Guainía
- * Policía Nacional, Departamento de Policía del Guainía (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo)
- * Secretarías de Salud, Educación y Desarrollo Social

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).
- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del Guainía y municipal.
- * Consejo departamental de política social -CODPOS- Guainía. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

Incluir elementos de política laboral en las estrategias de desarrollo de sectores productivos que permita el fortalecimiento de los mercados laborales, la generación de puestos de trabajo y de empleos con las características del trabajo decente.

Objetivo nacional Promover la disminución **Metas Nacionales (PND)** 8,0% en Tasa de sostenida del desempleo a nivel nacional desempleo a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil estructura productiva del departamento no genera incentivos para el desarrollo de sectores productivos estratégicos y para la conservación, que incidan en una mayor generación de empleo local.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * La preexistencia de ordenamientos territoriales para la conservación, limita el desarrollo de sectores rurales sostenibles (agricultura, agroindustria, servicios ecosistémicos). * Débiles espacios de coordinación y gestión institucional para el desarrollo económico y productivo del departamento. * El Estado es el principal generador de empleo formal, mientras que los sectores de comercio y servicios cuentan con el mayor personal ocupado (66,3% a 2014). (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF). 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de desarrollo productivo dado los altos costos de producción (transporte - insumos) y la falta de conectividad con mercados internacionales (Venezuela y Brasil) y el interior del país. * Alto nivel de informalidad empresarial (Ausencia de Cámara de Comercio en el departamento dificulta sensibilización y gestión empresarial), mientras que falta de oferta institucional dificulta cumplir con requisitos de formalización laboral. * La falta de oportunidades laborales, así, como la dificultad para ejercer control por sus características geográficas y poblacionales genera incentivos para que grupos poblacionales participen en actividades ilegales e informales (minería ilegal - explotación forestal).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Priorización y destinación de recursos hacia renglones productivos en conflicto con la vocación productiva, sostenibilidad en ecosistemas amazónicos y condiciones del medio natural del departamento, con bajo impacto en la vinculación de mano de obra local. * Altos índices de desempleo rural e informalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos incentivos de los pequeños empresarios locales para participar en la construcción de política sectorial. * Persistencia de brechas interregionales y rezago departamental en términos competitivos que desincentiva la inversión en desarrollo productivo y empresarial.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficientes mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública que garanticen la generación de empleo local en las zonas de influencia a iniciativas de desarrollo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local. * Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra. * Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida. * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.

ESTRATEGIA: FORMULACIÓN DE UNA POLÍTICA LABORAL A FAVOR DE LA PRODUCTIVIDAD ARTICULADA CON PLAN COMPETITIVIDAD, QUE PROMUEVA EL FORTALECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL DEPARTAMENTAL Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO.

Rol Gobernación

- * Atender los lineamientos definidos por la Comisión Regional de Competitividad frente a los sectores priorizados en la Agenda de Competitividad y el fortalecimiento de las acciones que lideren la vocación de desarrollo productivo del departamento.
- * Financiar la implementación del plan de competitividad, mediante su inclusión como eje estratégico del plan de desarrollo departamental, garantizando la definición de proyectos priorizados que incidan en la generación de empleo local.
- * Asignar un equipo técnico especializado que lidere las estrategias de fortalecimiento de los sectores productivos y fortalecimiento técnico de las instancias de participación como la

Comisión Regional de Competitividad y Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral.

- * Realizar alianzas estratégicas con entidades de orden regional y nacional e internacional, para contar con asistencia técnica, compartir experiencias exitosas y financiación de proyectos productivos.
- * Promover una marca origen o marca región que movilice recursos hacia el turismo, promoción de artesanías y productos nativos con generación de valor agregado y potencie el patrimonio cultural y natural del departamento.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio de Comercio, Industria y Comercio): Asesorar técnicamente al departamento en la formulación e implementación del Plan Regional de Competitividad.
- * (Ministerio del Trabajo): Apoyar el proceso de formulación de política pública y definición de lineamientos técnicos como estrategias para incluir componentes de empleo en plan de desarrollo, de acuerdo con la presente propuesta.
- * (Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad e Instituciones integrantes de Subcomisión de

concertación de política salarial y laboral): Apoyar el diseño e implementación de planes, programas y proyectos para generación de empleo de acuerdo con los sectores priorizados y las necesidades de formación y capacitación que sean requeridas.

- * Gestionar alianzas estratégicas con entidades de orden regional y nacional e internacional, para contar con asistencia técnica, compartir experiencias exitosas y financiación de proyectos productivos.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación -Colciencias.
- * Comisión Regional de Competitividad de Guainía
- * Alcaldía de Inírida
- * Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Guainía
- * Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía
- * Instituciones de educación superior: Universidades, Institutos Técnicos, Otros.

- * Asamblea Departamental del Guainía
- * Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, otras)
- * Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guainía
- * Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad
- * Instituciones integrantes de Subcomisión de concertación de política salarial y laboral

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como OIT.

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Guainía

ESTRATEGIA: ANALIZAR LA VIABILIDAD DE FORTALECER TÉCNICAMENTE UN ÁREA O GRUPO TÉCNICO AL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN RESPONSABLE DE LOS TEMAS DE EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD.

Rol Gobernación

* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del para la creación / fortalecimiento del área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

Tener en cuenta las siguientes acciones prioritarias:

* Coordinar y orientar la formulación de políticas de desarrollo económico, competitividad, fortalecimiento empresarial, generación de empleo y emprendimiento, actuando de manera transversal con las demás dependencias del departamento.

* Diseñar mecanismos que incentiven la generación de empleo local de acuerdo con las oportunidades regionales, incentivos a empresarios.

* Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche

laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* Articular con los sectores productivos el desarrollo económico departamental e impulsar las apuestas productivas, de acuerdo con las orientaciones del plan de competitividad.

* Gestionar recursos, asistencia técnica, transferencia de conocimiento y atracción de inversión con entidades públicas, privadas y de cooperación internacional, para el fomento del desarrollo productivo.

* Creación de un sistema de competitividad que fortalezca los distintos escenarios para la creación de empresas según características específicas.

* Realizar seguimiento a indicadores de monitoreo del mercado laboral territorial.

* Fortalecer el levantamiento de registros administrativos territoriales y de información primaria relacionados con mercado laboral y trabajo decente a nivel urbano y rural e investigaciones sectoriales (fomento de encadenamientos productivos, caracterizaciones y necesidades de mano de obra, estudios de prospectiva laboral).

Acciones de apoyo

* Apoyar la realización de un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica para la conformación de un área administrativa encargada de coordinar

y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Asesorar y acompañar al ente territorial en la modificación de su estructura que permita la creación de un área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

Entidades de apoyo

* Comisión Regional de Competitividad de Guainía

* Departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación -Colciencias

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Guainía)

* Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT -; Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, otras)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

* Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)

* Asamblea Departamental del departamento de Guainía

* Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como OIT.

* (Sistema General de Regalías) Proyectos presentados y gestionados al Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Guainía

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Guainía

ESTRATEGIA: PROMOVER IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO ACCIONES DE APOYO QUE FOMENTEN IDENTIFICACIÓN Y VINCULACIÓN DE MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, TENIENDO EN CUENTA MEGAPROYECTOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA (PÚBLICA Y PRIVADA) OFERTADOS EN EL DEPARTAMENTO.

Rol Gobernación

* Identificar y mapear proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollará en el departamento.

* Coordinar con entidades de orden nacional y las diferentes Secretarías departamentales (Planeación, Agricultura, Gobierno), la implementación de proyectos de empleo temporal e identificar población beneficiaria de acuerdo con oferta institucional y líneas base de proyectos y programas.

* Realizar articulación institucional para realizar actividades de identificación, formación y capacitación a la población priorizada.

* Revisar la inclusión en los pliegos de licitación del número estimado de empleos que se generarán para la población local, gestionando con los consorcios y uniones temporales de megaproyectos la vinculación para población priorizada.

* Realizar medición y seguimiento a generación de empleo derivados de dichas intervenciones.

* Promover la utilización los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública del SENA y COMCAJA para realizar la búsqueda de vacantes.

Acciones de apoyo

* (IDPS, ANSPE, Organizaciones sin ánimo de lucro, entre otras): Remitir bases de datos de población prioritaria para su vinculación en dichos empleos temporales (ejemplo población víctima, padres y cuidadores de niños y niñas en riesgo de trabajo infantil, población vinculada a programas sociales).

* (SENA y demás entidades de formación): Realizar formación de acuerdo con oferta y necesidades de proyectos, así como vincular a aprendices y egresados idóneos para dichos empleo y promover la gestión de vacantes por medio de la Agencia de empleo.

Además de fomentar procesos de formación dual (sector construcción).

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de estos programas tanto con entidades con presencia a nivel territorial como con los diferentes municipios de la jurisdicción que estén involucrados.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

* Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)

* Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Presupuesto General de la Nación, a través del Departamento para la Prosperidad social -DPS-.

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- componente Propósito general en atención de Atención y prevención de desastres. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS-

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Guainía

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Los sistemas territoriales de seguimiento y monitoreo del mercado laboral brindan una visión sobre la evolución de los mercados locales (oferta y demanda laboral), permite generar alertas tempranas, evitar fluctuaciones a través de distintas fuentes de información y promover la coordinación institucional

Objetivo Nacional Promover generación de información de seguimiento, análisis y prospectiva de mercado laboral y trabajo decente a nivel regional y local, articuladamente con entidades competentes y fortaleciendo la Red Ormet.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Conformar y/o fortalecer 34 observatorios regionales de mercado de trabajo –ORMET- a 2018; (Mintrabajo) Fortalecer sistema Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO- para monitoreo del mercado laboral

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Déficit de información estadística estratégica en torno mercado laboral, oferta educativa y demanda de perfiles productivos que sirva como herramienta para toma de decisión y formulación de políticas de desarrollo productivo y fomento al empleo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión que limita la construcción de inventarios de información local estratégica. * Carencia de sistemas de información departamentales que compilen estadísticas en materia laboral, información socioeconómica y evolución de sectores económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional (entidades territoriales, centros de formación, instituciones del sector trabajo, sector empresarial). * Limitación en recursos presupuestales destinados al manejo de información y promoción de la investigación.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Definición de lineamientos de política pública y formulación de proyectos sin insumos y herramientas que generan una toma de decisión acertada. * Desincentivos a la generación de alianzas y promoción de redes de conocimiento a nivel regional. 	<ul style="list-style-type: none"> * Duplicidad de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información. * Dificultad en priorizar atención a población focalizada (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, indígenas, trabajadores del campo).

ESTRATEGIA: FORTALECER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADOS CON MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL, QUE FOMENTE LA INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS.

Rol Gobernación

- * Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.
- * Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información.

- * Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.
- * Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.

Acciones de apoyo

- * Revisar los inventarios de registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.
- * Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.

- * Apoyo en la recopilación y acceso de información estadísticas de microdatos en las empresas y en los municipios de la región.
- * Fomentar suministro, intercambio e investigaciones conjuntas de información entre Gobierno, empresa y academia en el marco del Observatorio regional de mercado de trabajo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Guainía)
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guainía
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Guainía
- * Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)
- * Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía
- * Cooperativa Multiactiva - Cootregua
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE
- * Asociación de Comunidades Indígenas del Guainía - Asocrigua
- * Alcaldía de Inírida (Secretaría de Planeación)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
- * (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios, para asesoría y acompañamiento técnico

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET- Guainía

ESTRATEGIA: PROMOVER FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- (OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE GUAINÍA) PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE.

Rol Gobernación

- * Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.
- * Vincular al ORMET como un espacio consultivo asesor del Consejo de Política Social e instancias de participación como la Comisión Regional de Competitividad y Subcomisión de Política Salarial y Laboral, que permita trabajar de manera integral a favor de la calidad del empleo, de acuerdo con las diferentes iniciativas de desarrollo económico departamental.
- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- * Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet-
- * Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia –FILCO.

Acciones de apoyo

- * Participar en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio - Ormet-
- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Guainía)
- * Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guainía
- * Organismos de cooperación internacional como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Guainía
- * Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)
- * Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Cooperativa Multiactiva - Cootregua

* Asociación de Comunidades Indígenas del Guainía - Asocrigua

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

* Alcaldía de Inírida (Secretaría de Planeación)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.

* (Privados) Recursos propios de las empresas y/o gremios

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET- Guainía

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

Las políticas activas buscan mejorar funcionamiento de mercado laboral, fortaleciendo oferta de trabajo (formación para inserción laboral) y demanda de trabajo (empleo temporal, subsidios y promoción a mipymes) y prestando servicio gratuito de intermediación laboral, orientación y capacitación, dirigido a buscadores de empleo y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2013)

Objetivo Nacional Organizar mercado de trabajo mejorando encuentro de demanda laboral y oferta laboral a través de disminución de asimetrías de información, costos de búsqueda de vacantes y personal y mitigando brechas de acceso

Metas Nacionales (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000 Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del -SPE- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Buscadores, empresarios locales, sector público y proyectos de infraestructura y megaproyectos con baja utilización de los servicios de gestión y colocación de vacantes en el Servicio Público de Empleo.	
CAUSAS	
<p>* Los microempresarios generan un limitado número de empleos que muchas veces son ocupados por miembros del hogar como autoempleo o trabajo no remunerado.</p> <p>* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral especialmente en el sector comercial de Inírida.</p> <p>* Escasa formación profesional en el departamento, los cargos de nivel profesional son ocupados por población de otras regiones.</p>	<p>* Limitados mecanismos de difusión y socialización de oferta de servicios de gestión y colocación.</p> <p>* Empresas contratistas, consorcios y/o uniones temporales no postulan sus vacantes por el SPE, ni generan empleo para la población residente y con prioridad en el área de intervención de grandes proyectos (por lo menos no calificado), especialmente obras de infraestructura.</p>
EFFECTOS	
<p>* Población local cesante no encuentra oportunidades de empleo.</p> <p>* Generación de conflictos laborales por violación a derechos fundamentales del trabajo, aportes al sistema de Seguridad Social en Salud, pensiones y riesgos laborales.</p>	<p>* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.</p> <p>* Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente, ya que no hay información centralizada en una sola red de prestadores.</p>

ESTRATEGIA: FOMENTAR LA ARTICULACIÓN ENTRE DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE).

Rol Gobernación

* Como promotores del SPE, realizar la colocación de vacantes generadas desde la Gobernación y Alcaldía de Inírida, así como la colocación de vacantes para programas de empleo temporal, teniendo en cuenta megaproyectos y proyectos de inversión u otras intervenciones de gran escala (pública y privada) ofertados en el departamento.

* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

* Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

* Apoyar la socialización y divulgación del SPE a través de ferias de empleo, ruedas de negocios y demás acciones de sensibilización a empresarios y buscadores.

Acciones de apoyo

* (SENA, COMCAJA y Mintrabajo): Coordinar la oferta institucional que permita realizar ferias de empleo, ampliar la difusión y socialización de beneficios del SPE tanto a las empresas como a la comunidad en general.

* Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía (APE)

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Guainía

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

* Entes territoriales Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

La formación para el trabajo es un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, en el que se adquieren competencias laborales (específicas o transversales) para desarrollar actividades productiva como empleado o emprendedor. La educación y pertinencia en competencias laborales brindan oportunidades para empleabilidad, productividad de empresas y crecimiento económico territorial (OIT, 2012)

Objetivo Nacional Mejorar la productividad y la **Metas Nacionales** (PND) 100.000 Personas movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente formadas en empresa a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada oferta de procesos formativos en competencias laborales (específicas y transversales) y la generación de oportunidades en empleabilidad, productividad de las empresas y crecimiento económico territorial.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Departamento con un bajo tejido empresarial y baja oferta de educación superior en el departamento. * Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de trabajadores con competencias de baja demanda por los sectores productivos locales. * La falta de competencias de los trabajadores afecta la calidad y competitividad de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia.

ESTRATEGIA: PROMOVER MEJORAMIENTO DE ESTÁNDARES DE CALIDAD EN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON SECTOR PRODUCTIVO DEL DEPARTAMENTO.

Rol Gobernación

- * Identificar las necesidades de formación para trabajadores de acuerdo a los perfiles ocupacionales demandados (oferta de empleos) y las apuestas productivas del departamento.
- * Fortalecer formación en el campo, mediante el desarrollo de programas como escuela finca, que promuevan conocimiento en temas agroforestales y de aprovechamiento sostenible.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local de acuerdo con el contexto departamental.

- * Participar en los Consejos Regionales del SENA para proponer acciones que permitan mejorar la calidad, pertinencia y coherencia de los programas de formación para el trabajo ofertados.
- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

Acciones de apoyo

- * (SENA) Generar alianzas para apoyar el fortalecimiento de los programas de educación para el trabajo que están operando actualmente.

- * Apoyar el fortalecimiento de los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- como el canal de coordinación y participar en las reuniones para definir las prioridades del departamento y necesidades de formación que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

* Contribuir en el desarrollo del control e inspección de los procesos de formación en temas relacionados con la formación tanto teórica como práctica.

* Hacer uso del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -ORMET- del Guainía para el levantamiento y difusión de

información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del departamento y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Guainía)

* Ministerio de Educación Nacional

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Instituciones de formación para el trabajo del departamento del Guainía

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Guainía

* Alcaldía de Inírida (Secretaría municipal de educación)

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)

* Gremios productivos

* Organizaciones campesinas

* Organizaciones de trabajadores (Anthoc – Guainía)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001)

* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, proyecto de Inversión para el acompañamiento técnico.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet- Guainía

* Comités de Salud Ocupacional y ARL

ESTRATEGIA: MEJORAR CALIDAD Y COBERTURA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN DEPARTAMENTO DEL GUAINÍA, FORTALECIENDO LA OPERACIÓN DEL CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR -CERES.

Rol Gobernación

* Liderar alianzas interinstitucionales que garanticen la operación y vinculación de instituciones de educación superior al Centro Regionales de Educación Superior -CERES- en el departamento.

* Identificar las necesidades de formación superior de acuerdo a los perfiles ocupacionales y vocación productiva del departamento.

* Garantizar la oferta de programas pertinentes de acuerdo con la vocación productiva departamental.

* Garantizar el acceso de jóvenes del departamento a la educación superior.

Acciones de apoyo

* Identificar los requerimientos de la oferta educativa pertinente en el departamento y que genere oportunidades de empleo en el mercado local.

* Fortalecer la alianza entre los socios de la estrategia y generar sinergias que promuevan el desarrollo del CERES.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Guainía)

* Ministerio de Educación Nacional

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Instituciones de formación para el trabajo del departamento del Guainía

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Guainía

* Alcaldía de Inírida (Secretaría municipal de educación)

* Centros de educación superior (Centro Regional de Educación Superior -CERES Guainía)

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)

* (Socios CERES): Recursos propios de los aliados del CERES ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet-Guainía

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, y a su vez, atiende siniestros laborales a través de prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes

Objetivo Nacional Promover la salud y prevención de riesgos laborales en el marco de una cultura de autocuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

Metas Nacionales (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (Mintrabajo) 400.000 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Riesgos laborales en actividades económicas con limitadas garantías de seguridad social y salud en el trabajo (construcción, trabajo en alturas, soldadura, transporte fluvial).

CAUSAS

* Escasa apropiación y sensibilización de políticas de salud ocupacional y riesgos laborales (por ejemplo, la Ley 1072 de 2015, entre otras) que implican la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Bajas tasas de afiliación a las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL y desconocimiento de los beneficios del aseguramiento por la escasa promoción y capacitaciones del tema.

* Dificultad de acceso limita el control o verificación de cumplimiento de normas en zonas rurales del departamento.

* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por parte de los empleadores.

* Trabajos informales no garantizan la protección de trabajadores informales y trabajadores vulnerables.

EFFECTOS

* Pérdida de bienestar y garantías de trabajo decente para la población ocupada.

* Generación de sanciones y cierres a los empleadores por incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo.

* Elevados costos deben ser asumidos por el empleador en caso de presentarse accidentes laborales (pago por pensiones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo laboral y elevadas primas de seguro).

ESTRATEGIA: SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES (FORMALES E INFORMALES) SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Rol Gobernación

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo y los beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

* Participar de acciones de promoción, sensibilización y capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico.

* Apoyar al Ministerio del Trabajo en el desarrollo de las visitas en seguridad y salud en el trabajo en sector comercio y sectores de

(construcción, trabajo en alturas, soldadura, transporte fluvial), entre otros.

* Garantizar que en la ejecución de las obras de infraestructura (públicas y privadas) se verifique el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Acciones de apoyo

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

* Realizar seguimiento permanente a las actividades productivas con mayor nivel de riesgo en temas de seguridad en el trabajo, especialmente sector construcción y sectores intensivos en mano de obra del sector rural.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Guainía)

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

* Alcaldía de Inírida (Secretaría de Salud y Planeación)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Sectores productivos

* Asociación Nacional de Trabajadores ANTHOC - Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA: PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Rol Gobernación

* Participar y liderar, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, las reuniones e incentivar la participación de los Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Visibilizar las acciones y resultados de los Comités en el departamento.

* Identificar y reportar a nivel rural los casos críticos de desarrollo de actividades económicas (agricultura, silvicultura) que pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores rurales.

* Coordinar en conjunto con el Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo los eventos de socialización y promoción del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), garantizando aspectos logísticos y acompañamiento técnico.

* Promover jornadas de afiliación de trabajadores al sistema de riesgos laborales (empleados, trabajadores independientes e informales).

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo) Hacerle seguimiento a la responsabilidad en los compromisos adquiridos y verificar su cumplimiento.

* (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades departamentales.

* (Instituciones de los Comités) Comprometerse en la asistencia y participación en las reuniones, así como en apoyar otras actividades acciones como cursos de capacitación, asesorías, orientación, socialización y sensibilización para las diferentes empresas del departamento.

* Fortalecer la articulación institucional y tener un mayor compromiso con las acciones emprendidas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Guainía)

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

* Alcaldía de Inírida (Secretaría de Salud y de Educación)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Sectores productivos

* Asociación Nacional de Trabajadores ANTHOC - Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Salud (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

La política de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado (según características Ley 1448 de 2011) se enmarca en componente reparación integral y se enfoca en formación para el trabajo para fortalecer capacidades de inserción al mercado laboral formal y/o al emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

Objetivo Nacional Apoyar el auto sostenimiento de las víctimas en edad de trabajar restituyendo sus capacidades para el empleo y autoempleo.

Metas Nacionales (PND) 18.500 Víctimas formadas en marco rutas de empleo y autoempleo para reparación integral a 2018; (PND) Meta Intermedia asociada: 920.000 víctimas que han avanzado en reparación integral por vía administrativa durante el cuatrienio; (PND) Meta trazadora del pilar de paz:

920.210 Víctimas del conflicto armado individuales y colectivas que han avanzado en reparación integral; (PND) 16 Planes departamentales de atención y reparación integral a víctimas aprobados; (PND) 66 Proyectos de entidades territoriales para atención, asistencia y reparación integral a víctimas, cofinanciados por el Gobierno nacional durante el cuatrienio

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Discriminación y estigmatización de la población víctima del conflicto armado que dificulta su inserción laboral, especialmente en población indígena. (Población indígena desplazada en Guainía, total acumulado a 2015 de 2.932 personas expulsadas y 4.768 personas recibidas – Unidad de víctimas, más del 40% del total de la población desplazada departamental. (Fuente: RUV, 2015).	
CAUSAS	
* Falencias de información estadística que indique la realidad del mercado laboral a nivel local para esta población.	* Bajos niveles educativos y de formación técnica, tecnológica y profesional de las víctimas del conflicto.
* Limitado acceso a programas de reinserción laboral y productiva dificultando la transición hacia la fase de reparación.	
EFFECTOS	
* Incremento de las tasas de informalidad laboral.	* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.
* Deterioro de la calidad de vida de los grupos de población víctima del conflicto y sus familias, reflejada en términos de pobreza, desigualdad de oportunidades.	

ESTRATEGIA: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLOO RURAL Y URBANO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (INCLUYEN FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL)

Rol Gobernación

* Generar oportunamente la información de las rutas locales de empleo y autoempleo.

* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.

* Establecer incentivos y estímulos para promover la contratación de población víctima del conflicto armado.

* Promover y realizar diagnósticos, estudios e investigaciones, en coordinación con el Ormet del Guainía, que permitan la identificación de aspectos críticos en términos de género en el mercado para la población víctima de conflicto armado.

Acciones de apoyo

* Diligenciar la información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de la Gobernación en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia

y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Guainía)

* Alcaldía de Inírida

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía

* Cooperación Internacional (PNUD-USAID)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Guainía).

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Unidad de Restitución de Tierras -URT- Regional Guainía

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio)

* Mesas de participación

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A MUJER - EQUIDAD DE GÉNERO

Enfoque de género promueve sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra mujeres. La equidad laboral con enfoque de género promueve reconocimiento social y económico del trabajo de mujeres, garantía efectiva del derecho a igualdad salarial, erradicación de discriminación y violencia en ámbito laboral, y acceso de mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Objetivo Nacional Prevenir y erradicar inequidad, discriminación y violencia contra mujeres en trabajo y promover su participación en mercado laboral

Metas Nacionales (PND) 2018 10,5% Tasa de desempleo femenina a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desigualdad y barreras para el acceso al mercado de trabajo para las mujeres en el departamento.	
CAUSAS	
* Desigualdad de oportunidades y discriminación de género que conlleva a barreras de acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración.	* Construcciones culturales que responsabilizan a las mujeres de las tareas en el hogar (oficios domésticos, cuidado de niños y niñas, entre otras).
EFFECTOS	
* Deterioro de la calidad de vida para las mujeres y sus familias.	* Desaprovechamiento del potencial humano debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

ESTRATEGIA: INCLUIR ENFOQUE DE GÉNERO EN DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES ADELANTADAS DESDE ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO.

Rol Gobernación

* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género

* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.

* Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

* Realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

Acciones de apoyo

* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.

* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e

intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

* Apoyar socialización de marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Guainía)

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA-

* Asamblea Departamental de Guainía

* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldía de Inírida (Secretaría de Gobierno)

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Guainía

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guainía

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JOVEN

La sociedad colombiana reconoce a las personas como adultas en la segunda etapa de la juventud (18 - 21 años) y aunque la educación es un derecho principal se adiciona el derecho al trabajo. En la tercera etapa (22 – 28 años) se logra un nivel de educación superior o formación para el trabajo y la población es apta para ingresar al mercado laboral si así lo deciden (Conpes, 2014).

Objetivo Nacional Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido.

Metas Nacionales (PND) 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: * Limitadas oportunidades y barreras de acceso para la inserción laboral de jóvenes (18 -28 años) en el departamento.	
CAUSAS	
* Población joven no cuenta con una efectiva transición de la escuela al trabajo, ni apoyo en oportunidades de inserción laboral.	* No hay oportunidades de vinculación a empleos formales por debilidad productiva del departamento.
* Migración de jóvenes rurales hacia Inírida para emplearse en actividades informales y de baja remuneración y cualificación	* Falta de priorización de programas que busquen el empoderamiento juvenil y la conformación de redes u organizaciones (cultura, generación de ingresos, participación en espacios de decisión).
* Deserción escolar y bajo acceso a oferta educativa técnica o superior.	
EFFECTOS	
* Gran proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis).	* Bajos niveles de mano de obra cualificada que se vincule en proyectos productivos y desarrollo productivo rural.
* Jóvenes en situación de vulnerabilidad en contextos de pobreza, bajos ingresos y formación.	

ESTRATEGIA: IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS QUE PROMUEVAN LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN

Rol Gobernación

- * Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado, y apoyar su implementación (ej. Becas educación, programas de formación, capital semilla, etc.).
- * Liderar campañas que incentiven una "Cultura de trabajo decente" en los Jóvenes enfatizando en los beneficios de la formación, la formalización a mediano y largo plazo.
- * Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada

- donde se pueda vincular población joven, como obras de infraestructura y encadenamientos productivos (sector turismo, artesanal, cultural y desarrollo agrícola, mejorando la generación de ingresos y apoyando procesos de asociatividad).
- * Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.
- * Generar los mecanismos de comunicación y coordinación con las entidades de apoyo con el fin de mejorar los procesos de inclusión laboral de los jóvenes.

Acciones de apoyo

- * Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y COMCAJA con el fin de orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

- * Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismos de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Guainía)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

- * Alcaldía de Inírida (Secretaría de Gobierno)
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)
- * Asociación jóvenes emprendedores del Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- * (Privados) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- Guainía

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guainía

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIONES ÉTNICAS

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población indígena dedicada a actividades de auto-subsistencia o autoconsumo, con limitadas oportunidades de generación de empleo y autoempleo. (95% del territorio es resguardo indígena y 26 resguardos principalmente de las etnias curripacos, puinaves y sikuanis).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * De acuerdo con su cosmovisión y formas de vida, las comunidades indígenas cuentan con una concepción diferenciada sobre el trabajo formal y remunerado. * Comunidades indígenas cuentan con procesos productivos basados en agricultura itinerante. * Altos niveles de dispersión poblacional lo que dificulta la intervención del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incorporación de mano de obra indígena en actividades ilegales como la minería. * Degradación ambiental y destrucción de áreas de bosque reducen provisión de alimento y materia prima a comunidades indígenas para el desarrollo de actividades tradicionales de cada pueblo.
EFEITOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Migración de población indígena a cabecera municipal, en comunidades con alto nivel de población en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Pueblos indígenas asumen patrones de vida diferentes a sus costumbres y pérdida de identidad cultural, debido a contacto con población colona y nuevas formas de organización social.

ESTRATEGIA: ESTIMULAR DIVERSIFICACIÓN Y GENERACIÓN DE VALOR DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS ALTERNATIVAS QUE ELEVEN OFERTA LOCAL Y COMERCIO INCLUSIVO DE COMUNIDADES INDÍGENAS

Rol Gobernación

- * Fortalecer estrategias de autogestión y sostenibilidad de las comunidades indígenas, articulando de manera concertada con los líderes de las organizaciones, instituciones de orden nacional y local, los programas y proyectos de atención a comunidades étnicas que promuevan el desarrollo de sus propias formas de producción y conocimientos ancestrales (promoción del patrimonio cultural, tradición gastronómica, atractivos turísticos y actividad artesanal como ejes del desarrollo territorial).
- * Promover la implementación de mecanismos de concertación "Consulta Previa", para realizar los procesos de identificación de necesidades laborales y productivas de los pueblos indígenas y concertar las estrategias de intervención en el Departamento, y de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

- * Especialización de artesanos (especialmente mujer artesana) en mejoramiento de calidad e innovación de producto, participación en convocatorias (concursos) para asignar recursos e insumos para fortalecimiento productivo, así como incentivar producción de material vegetal y maderable como insumos para actividad artesanal (cumaré, chiqui-chiqui), palo-Brasil, palo-boya).
- * Implementar programas de inclusión social socio-productiva y de prácticas agrícolas sostenibles, como el cultivo de especies nativas y productos forestales no maderables en comunidades indígenas, que busquen satisfacer demanda y seguridad alimentaria de las comunidades indígenas.
- * Fortalecer componentes de comercialización, distribución, búsqueda de mercados de productos turísticos, importante implementar marca origen para agregar mayor valor a la producción departamental y fortalecimiento de gestión comercial en otros mercados.

Acciones de apoyo

- * Identificar oferta de proyectos y programas con enfoque étnico para la generación de ingresos, el fortalecimiento de la seguridad alimentaria, la gestión territorial y la sustentabilidad socioeconómica.
- * Propiciar espacios de encuentro con las comunidades indígenas e interlocución efectiva para la construcción de procesos participativos.
- * Disponer de equipo técnico especializado en comunidades indígenas para el desarrollo de las actividades de identificación, caracterización y formulación de iniciativas productivas.

- * Apoyar el fortalecimiento del componente de desarrollo de turismo comunitario para comunidades indígenas, de acuerdo con la definición de las rutas y productos turísticos del departamento.
- * Integrar la oferta de servicios de los operadores turísticos a la oferta definida por las comunidades indígenas, brindando experiencias de turismo local que incentiven la difusión de cultura y protección de las comunidades indígenas.
- * Fortalecer la oferta de formación al servicio de la actividad turística (guía turístico, gastronomía, atención al cliente, idiomas) y artesanal (Mejoramiento de técnicas, comercialización, innovación y calidad de producto) de acuerdo con las oportunidades definidas por los sectores.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)
- * Ministerio del Interior (Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * ACIDI VOCA Programa para Afro descendientes e Indígenas
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Guainía
- * Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía
- * Instituto Colombiano de desarrollo rural - INCODER
- * Organización de los pueblos indígenas de la Amazonía Colombiana - OPIAC
- * Asociación de Comunidades Indígenas del Guainía - Asocrigua
- * Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Ente territorial) Sistema General de Regalías
- * Recursos de Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER
- * ACIDI VOCA (Programa para Afro descendientes e Indígenas).
- * DPS (Programa para el fortalecimiento a las garantías de los derechos de los pueblos indígenas en Colombia)
- * Organizaciones de Cooperación Internacional

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía
- * Consejo departamental de Política Social CODPOS- Guainía

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

El Sistema de Subsidio Familiar es el conjunto de instituciones orientadas a la protección integral tanto del trabajador como de su familia, donde algunos de sus beneficios son: cuota monetaria, salud, vivienda, crédito social, subsidios en especie, recreación, capacitación para trabajo, educación formal, programas promoción y prevención, turismo social, atención a adulto mayor y niñez y mecanismo de protección al cesante. A través de Cajas de Compensación se reconocen servicios sociales complementarios a afiliados

Objetivo Nacional Promover afiliación al sistema de subsidio familiar y aprovechamiento de servicios sociales a través de Cajas de compensación familiar.

Metas Nacionales (PND) 9.638.181 Afiliados a cajas compensación en 2018; (PND) 320.000 Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación al sistema de subsidio familiar que garanticen la protección integral tanto del trabajador como de su núcleo familiar.	
CAUSAS	
* Informalidad y bajos ingresos limitan el acceso e interés de la población en vincularse al sistema de seguridad social.	* Desconocimiento de la oferta de servicios y beneficios a que tienen derecho los empleados en términos de salud, recreación, cultura, educación y crédito.
* Oferta institucional sin presencia territorial permanente en el departamento.	
EFFECTOS	
* Población trabajadora y sus familias sin acceso a servicios y beneficios que se derivan del subsidio familiar.	* Mayores cargas económicas para el sostenimiento de los hogares que no pueden ser aliviadas por la falta de acceso a los beneficios que brinda el subsidio familiar.

ESTRATEGIA: Promover procesos de socialización de beneficios del sistema de subsidio familiar y promoción de la afiliación de la población en el marco de la formalización laboral.

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Apoyar la identificación de grupos de población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.

* Coordinar con las Caja de Compensación Familiar y demás instituciones con presencia a nivel territorial, la socialización de la

normatividad y divulgación de los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar a población prioritaria.

* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el departamento (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical).

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Alcaldía de Inírida

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Sectores productivos

* Asociación Nacional de Trabajadores ANTHOC - Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO - SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-

Colombia en cumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Gobierno Nacional, debe garantizar el proceso de negociación colectiva en el sector público. Además, fortalecer las Subcomisiones de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que están conformadas por organizaciones de trabajadores y empleadores y representantes gubernamentales del nivel territorial siendo el principal escenario para el diálogo social en material laboral y salarial y equivalente en territorio de Comisión Permanente de nivel nacional (Art. 56 Constitución Política Colombia)

Objetivo Nacional Promover el dialogo social tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y/o bipartita (gobierno y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos de socio – laboral.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Garantizar derechos fundamentales trabajo, en particular derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; (Mintrabajo) 33 agendas de dialogo activas cada año (Departamentales y Bogotá);

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para el dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos socio-laborales.

CAUSAS

* Bajo nivel de articulación institucional para coordinar la política de empleo a nivel territorial.
* Débil representación del sector empresarial en el departamento.

* Baja apropiación y relevancia de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, frente a las temáticas de diálogo social, negociación colectiva y condiciones laborales.

EFFECTOS

* Desconocimiento de las problemáticas de la región que se canalizan a través de los sindicatos y representantes de los trabajadores.
* Limitación para contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en departamento.

* Sanciones previstas por la Ley, de acuerdo con acciones de inspección, vigilancia y control a empresas que incumplan derechos laborales de trabajadores.

ESTRATEGIA: PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL.

Rol Gobernación

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

* Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión.

* Promover y apoyar la descentralización de las acciones de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-a todo el departamento.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial del Guainía)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Asamblea municipal

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Alcaldías de Inírida

* Sectores productivos

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Asociación Nacional de Trabajadores ANTHOC - Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del Guainía

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

La formalización laboral se encuadra en tres aspectos: vinculación laboral con vocación de permanencia y correcta identificación de vínculo; determinación de realidad laboral en supuestos de intermediación y acuerdos de formalización; y cobertura universal de diversos tipos de trabajo dependiente/independiente del Sistema de Seguridad Social Integral.

Objetivo Nacional Promover formalización laboral, principalmente afiliación sistema seguridad social integral, de acuerdo a realidades socioeconómicas sectoriales, poblacionales y regionales

Metas Nacionales (PND) 36,0% Tasa formalidad nacional a 2018; (PND) 50,2% Tasa formalidad en 13

áreas metropolitanas a 2018; (PND) 2.300.000 Adultos mayores con pensión a 2018; (PND) 10.704.915 Afiliados activos a pensiones en 2018; (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de informalidad laboral (baja cobertura de seguridad social de los trabajadores) y limitado acceso de la población a la oferta de educación, salud, recreación y vivienda.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * El 35% del empleo generado en el departamento proviene de actividades ilegales e informales como la minería (estaño, oro, coltan y sus derivados) * Concepción de no formalizarse para no perder beneficios del estado (subsidios). 	<ul style="list-style-type: none"> * Alto nivel de población laboral flotante sin acceso a seguridad social en explotación de recursos naturales. * Bajo nivel de ingresos familiares limita el acceso a la seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Procesos de migración de comunidades hacia las áreas urbanas del departamento, empleándose en economías informales y de baja remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas. * Aumento de pobreza rural, y baja cobertura de seguridad social en población rural.

ESTRATEGIA: PROMOVER LA SOCIALIZACIÓN A LA POBLACIÓN EN GENERAL Y POBLACIÓN RURAL DE MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL TALES COMO BEPS, PROGRAMAS DE COLOMBIA MAYOR Y COTIZACIÓN POR SEMANAS.

Rol Gobernación

* Coordinar con Colpensiones acciones que permitan mayor vinculación a Beneficios Económicos Periódicos – BEPS en el Guainía.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.

* Apoyar la gestión de la Caja de Compensación Familiar Campesina – COMCAJA mediante apoyo logístico, de gestión y suministro de información que permita la generación de servicios diferenciados para la población rural, participación en ferias de servicios, jornadas de salud y brigadas móviles para ofertar programas y capacitación.

* Coordinar estrategias de articulación institucional que garanticen la difusión del sistema de seguridad social, a través de la definición de espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y

formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

* Sensibilizar al tejido empresarial en la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral, especialmente en el sector comercio, agricultura y turismo.

* Promover la caracterización de las dinámicas laborales en el departamento que permita identificar los grupos de población prioritarios para la formalización laboral, así como una mejor intervención a las necesidades y problemáticas de estas poblaciones.

* Promover la socialización de la oferta en temas de seguridad social y brindar herramientas para su difusión en la población rural, a través de los líderes de proyectos agropecuarios y organizaciones del departamento, como estrategia para ampliar la

cobertura, especialmente de mecanismos flexibles y/o alternativos

a la seguridad social, como los BEPS.

Acciones de apoyo

* Apoyar la articulación interinstitucional para realizar las jornadas de promoción de la formalización laboral y la vinculación de la población mediante mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social tales como BEPS, programas de Colombia Mayor y cotización por semanas.

* Definir en el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral, el desarrollo de ferias de servicios, ruedas de negocios, sensibilizaciones y jornadas de vinculación en las que se articule la oferta departamental y nacional del sector trabajo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Alcaldía de Inírida (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones

* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva y otras ARL

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Sistema General de participaciones -SGP- a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guainía

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Guainía

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

El trabajo decente en el campo incluye formalización empleo rural, formación para el campo, juventud y mujer: enfoque diferencial, asociatividad y emprendimiento cooperativo y ciclos vitales vulnerables: niñez y vejez. Los trabajadores rurales o trabajadores del campo son personas que desarrollan su oficio en zonas rurales y en actividades agrarias, artesanales o de cría de animales, o en ocupaciones similares o conexas; ya sean asalariados o trabajadores cuenta propia.

Objetivo Nacional Promover la inclusión a la vida productiva, el trabajo decente en el campo, el fortalecimiento de políticas para mejorar condiciones de trabajadores rurales y sus organizaciones

Metas Nacionales (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- a 2018; (PND) 100.000 Personas formadas en empresa a 2018; (Mintrabajo) 100.000 Trabajadores certificados a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de informalidad laboral en el sector rural y falta de oportunidades laborales fuera de las cabeceras municipales.

CAUSAS

* Altas tasas de analfabetismo en el área rural dispersa censada (20,5% para mujeres y 8,4% para hombres), e inasistencia escolar en el 15,8% de los hogares. (Fuente: DANE-CNA, 2015).

* Población dispersa y de difícil acceso a oferta institucional del Estado, aunado a la baja capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades del campo.

* Altos costos para el trabajo agropecuario y escasos incentivos para la formalización laboral en el sector rural del departamento.	* Presencia de población étnica con visión diferenciada sobre el trabajo remunerado y la protección social.
EFFECTOS	
* Mercado laboral poco dinámico en el campo, que conlleva al aumento de condiciones de pobreza, desigualdad, inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas.	* Contextos desfavorables para los campesinos caracterizados por desprotección del trabajador, bajas remuneraciones, inestabilidad laboral y limitado acceso a créditos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Estructura departamental de vocación predominantemente rural (el 69,3% de la población del departamento), caracterizadas por altos niveles de pobreza, bajos niveles de competitividad del campo.	
CAUSAS	
* Presencia de deforestación activa en el departamento de Guainía. * Explotación minera (minería ilegal de estaño, oro y coltan y sus derivados). * Sistemas duales de producción agrícola: Sistemas productivos de organización comunitaria indígena de agricultura itinerante y de subsistencia (socola, tumba y quema), producción del colono mediante modelos andinos o tradicionales (no promueve formación de bosque, pastizales de baja calidad para ganadería extensiva).	* Baja fertilidad de los terrenos y características de los suelos limita el desarrollo de actividades productivas explotación agrícola, pecuaria, de recursos forestales, flora, minería y peces ornamentales. * Compra de productos hortícolas en el Vichada, debido a mayor fertilidad de suelos. * Aislamiento y dificultad de comunicación con otras regiones.
EFFECTOS	
* Encarecimiento de nivel de vida por adquisición de alimentos fuera del departamento y el bajo nivel de producción y consumo local de productos hortofrutícolas. * Vulnerabilidad y pobreza rural extrema en el campo.	* Falta de oportunidades (actividades agropecuarias, no agropecuarias y forestales) que brinden oportunidades de empleo y emprendimiento para los trabajadores del campo, con criterios de sostenibilidad ambiental y desarrollo sostenible.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Formación para trabajadores rurales con limitada pertinencia de acuerdo con necesidades de los sectores productivos y dinámicas regionales.	
CAUSAS	
* Barreras de acceso para la cualificación (costo, disponibilidad, cultura). * Menor prioridad en el desarrollo de procesos formativos pertinentes para el trabajo y productividad del campo y de desarrollo rural.	* Desarticulación entre el tejido empresarial y las instituciones de formación para el trabajo y academia
EFFECTOS	
* Mano de obra no calificada y preparada para los procesos de tecnificación del trabajo rural.	* Pérdida o desaprovechamiento del capital humano para el ejercicio de labores productivas en el campo

ESTRATEGIA: APOYAR FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD EN SECTOR RURAL A TRAVÉS DE MEJORA DE SISTEMAS PRODUCTIVOS Y TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS CON ALTO VALOR, COMO PRODUCTOS AMAZÓNICOS, MEJORANDO CONDICIONES DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE INGRESOS PARA LA POBLACIÓN.

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.
- * Promover pilotos de huertas caseras y transformación de productos amazónicos en Inírida que incentiven la generación de ingresos de las comunidades.

- * Generar incentivos, tales como créditos acorde a las necesidades y características de la población, para las empresas del sector agroindustrial que permitan la vinculación formal de trabajadores de la zona rural y que éstos estén también condicionados a la formalización empresarial.
- * Fortalecer las Estaciones de Investigación Agrícola Regional para que puedan realizar transferencia de los conocimientos al pequeño productor así como documentar experiencias exitosas y lecciones aprendidas.

* Fomentar espacios que permitan generar encadenamientos productivos y promover la asociatividad de pequeños-medianos

productores orientado a la formalización de los trabajadores.

Acciones de apoyo

* Fomentar la capacitación técnica de los pequeños productores en el campo, a través de un programa de becas para pequeños productores que permitan su cualificación técnica y universitaria.

* Generar garantías que permitan ingresos mínimos a los pequeños productores (precios justos y estables)

* Fortalecer las vocaciones productivas del sector rural y monitorear la afiliación a seguridad social del sector.

* Encargar al Ormet una investigación apoyada en los resultados del Censo Agropecuario del DANE para informar la toma de decisiones y formulación de políticas públicas en el campo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas (UMATAs)

* Superintendencia de la Economía Solidaria

* Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía

* Alcaldía de Inírida (Secretarías de Agricultura y de Gobierno)

* Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001)

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías

* Proyectos presentados al Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA- Guainía

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

ESTRATEGIA: IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PROMUEVAN COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO.

Rol Gobernación

* Generar programas con modelos de negocios agropecuarios que faciliten mecanismos de bancarización (por ejemplo, facilitar el acceso a créditos) y la formalización laboral.

* Impulsar la generación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de emprendimientos que favorezcan la producción de bienes y servicios para la comercialización de los productos de la región.

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de

alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina del departamento.

* Promover la articulación entre las instituciones que técnica y fortalecimiento empresarial para garantizar el apoyo y acompañamiento a iniciativas de emprendimiento de asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios para su formalización.

* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

Acciones de apoyo

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potencialización de la actividad productiva del trabajador rural.

* Fomentar consumo de productos producidos de la región generando espacios para la promoción de productos de

asociaciones y cooperativas agropecuarias, mercados campesinos, piezas de comunicación alternativas y alianzas con las áreas de Responsabilidad Social de las Empresas.

* Gestionar recursos para formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de asociaciones campesinas formales en el campo, fortalecimiento de

emprendedores rurales y conformación de alianzas para encadenamientos productivos agroindustriales.

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guainía
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Superintendencia de la Economía Solidaria
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guainía
- * Alcaldía de Inírida

- * Cámara de Comercio de Villavicencio - Jurisdicción Guainía
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Guainía
- * Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA
- * Representantes de los sectores productivos
- * Centros de abastos
- * Productores y Representantes de las diferentes agro cadenas
- * Asociación jóvenes emprendedores del Guainía

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)
- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guainía
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

- * Red regional de emprendimiento Guainía

ESTRATEGIA: DIVERSIFICACIÓN Y FOMENTO DE OFERTA Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL CAMPO.

Rol Gobernación

- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.
- * Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

- * Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.
- * (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo

de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

- * Utilizar la Red Ormet para levantamiento y difusión de información de oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación según vocación del territorio y los trabajadores rurales.

Entidades de apoyo

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Jóvenes rurales emprendedores)
- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Icetex

- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Guainía
- * Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA

- * Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guainía
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
- * Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guainía

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

Las organizaciones del sector solidario surgen por iniciativa de una comunidad que decide asociarse uniendo recursos humanos y económicos como herramientas para resolver problemas y/o necesidades o desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de ese colectivo. Estas organizaciones se dividen en dos: Organizaciones solidarias de desarrollo y Organizaciones de economía solidaria (UAEOS; sf).

Objetivo Nacional Promover generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades diferentes a trabajo dependiente (auto-empleo, emprendimiento) con atención a grupos poblacionales prioritarios o en situación de crisis.

Metas Nacionales (PND) 3.200 nuevas organizaciones economía solidaria registradas a 2018; (PND) 230.443 Personas capacitadas curso básico economía solidaria a 2018; (PND) 216.000 Empleos reportados por organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada promoción a generación de trabajo productivo solidario y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desigualdad en la distribución de la tierra lo que dificulta la tenencia de la misma para el auto-sostenimiento y emprendimiento. * Debilidad de fortalecimiento organizativo y dificultad de aumentar patrimonio organizacional. * Constitución de organizaciones sin estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de organización y cohesión social de comunidades para el desarrollo de proyectos productivos comunes para el bienestar colectivo. * Limitado desarrollo de la cultura empresarial y solidaria en el sector rural.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de participación en modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente para grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación de oportunidades de desarrollo social y económico, especialmente a comunidades en contextos de pobreza. * Pérdida de competitividad territorial y desincentivo a producción y comercialización de productos locales.

ESTRATEGIA: ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ESTRUCTURACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO Y ORGANIZACIONES SOLIDARIAS A LA POBLACIÓN (COMUNIDADES ÉTNICAS, CAMPESINOS Y VÍCTIMAS DEL CONFLICTO) EN ZONAS RURALES.

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.

* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para fomentar la creación de nuevas organizaciones solidarias así como el fortalecimiento de las existentes en el departamento como medio para generar

oportunidades de empleo decente, el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.

* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

* (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

* Coordinar y articular acciones con entidades públicas y con presencia en el departamento y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guainía)

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Guainía

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Guainía

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA

* Autoridades Indígenas de Colombia - AICO

* Productores y Representantes de las diferentes agrocadenas

* Asociación jóvenes emprendedores del Guainía

* Organización de los pueblos indígenas de la Amazonía Colombiana - OPIAC

* Asociación de Comunidades Indígenas del Guainía - Asocrigua

* Secretaría de Agricultura Departamental y municipal

* Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guainía

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guainía

* Red regional de emprendimiento Guainía

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS - Guainía

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

La atención integral al adulto mayor es el conjunto de servicios ofrecidos al adulto mayor (60 años de edad o más, o mayor de 55 y menor de 60 cuando sus condiciones así lo determinen) en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, entre otros (Congreso de la República, 2009).

Objetivo Nacional Garantizar la protección al adulto mayor en estado de indigencia o extrema pobreza, en riesgo económico de imposibilidad de generar ingresos y en riesgo derivado de la exclusión social

Metas Nacionales (PND) 62,0 % Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos a 2018; (PND) 2.215.000 beneficiarios del Programa Colombia Mayor (Acumulado) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población adulto mayor que viven en condiciones de pobreza (75,8% Índice de pobreza multidimensional departamental). (Fuente: DANE-CNA, 2015).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta informalidad laboral representa bajos incentivos para contar con un ahorro que le garantice una vejez digna. * Incipiente cultura del ahorro, aseguramiento y previsión para la vejez. * Baja cobertura y limitados programas de oferta institucional para la promoción y vinculación de la población al sistema de protección social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Alta dependencia con la ciudad de Villavicencio por ausencia territorial de entidades de los subsistemas. * Desconocimiento de oferta y mecanismos de afiliación a la seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población mayor desprotegida y con necesidades básicas insatisfechas. * Marginalidad y exclusión de población adulta que no cuenta con protección social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de transferencias familiares hacia la población adulta. * Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna.

ESTRATEGIA: APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" Y SU FORTALECIMIENTO A TRAVÉS DE AUMENTO DEL VALOR DEL SUBSIDIO A LOS BENEFICIARIOS.

Rol Gobernación

* Asignar los recursos de capital humano, tecnológicos y de infraestructura, necesarios para la adecuada coordinación del programa, con las áreas delegadas por los Alcaldes municipales.

* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

Acciones de apoyo

* Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.

* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Guanía)
- * Consorcio Colombia Mayor
- * Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guanía
- * Alcaldía de Inírida

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Mintrabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo
- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guanía
- * Comité interinstitucional del adulto mayor

ESTRATEGIA: FORTALECER PROGRAMAS DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO (HOGARES, ALIMENTACIÓN, RECREACIÓN) CON LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y LOS SERVICIOS OFRECIDOS.

Rol Gobernación

- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el desarrollo de actividades complementarias al adulto mayor (recreación, deportivas, otras) brindando atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad.
- * Promover alianzas con entidades competentes, ya sean del nivel nacional o en el departamento, para el desarrollo de servicios adicionales al Adulto Mayor.

- * Promover programas dirigidos a Adultos Mayores que promuevan la integración social, mediante la transmisión cultural, rescate y construcción de saberes tradicionales en desarrollo comunitario que fomenten la generación de ingresos y sostenibilidad de dicha población.

Acciones de apoyo

- * Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión.

- * Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor como actividades recreación, deportivas, entre otras.

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Guanía
- * Alcaldía de Inírida

- * Asamblea departamental del Guanía
- * Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor.
- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guanía
- * Comité interinstitucional del adulto mayor

BIBLIOGRAFÍA

- Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.
- (2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.
- (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.
- Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.
- (2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.
- Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.
- (2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.
- (2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.
- (2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.
- (2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.
- (2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.
- (2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.
- (2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.
- (2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.
- (2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.
- (2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Protección al Cesante –FOSFEC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANEXOS

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”

ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”

ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.